



Tag der Kranken 2012:

„Work and Care“ – Die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und der Pflege von Angehörigen ist keine Privatsache sondern eine gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit!

Es ist kein „sexy“ Thema. Keines, mit dem sich Produkte verkaufen oder auf den ersten Blick Wahlen gewinnen lassen. Und doch: Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen in Familie und Partnerschaft – kurz im Arbeitsbegriff „Work and Care“ zusammengefasst – gewinnt angesichts demografischer Prognosen, medizinischen Fortschritten sowie der zunehmenden Bedeutung ambulanter Versorgungsformen auch in der Schweiz unausweichlich an Relevanz.

Cordula Sanwald, Kommunikationsbeauftragte Deutschschweiz „Tag der Kranken“

Medizinische Entwicklungen lassen die Lebenserwartung steigen, führen aber auch zu einer längeren Lebenszeit mit einer (chronischen) Krankheit wie Krebs, Alzheimer oder Multiple Sklerose, folglich zu länger andauerndem Pflegebedarf. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass das mit Fallpauschalen operierende Finanzierungsmodell für stationäre medizinische Versorgung den Bedarf an ambulanter Pflege zusätzlich erhöht, sieht es doch kürzere Spitalaufenthalte vor. Abgesehen davon wünschen sich viele Menschen schlicht zu Hause betreut und gepflegt zu werden. Ein Wunsch, dem aus Sicht des „Tag der Kranken“ Respekt gezollt werden sollte. Ein Wunsch aber auch, der die Angehörigen vor eine grosse Herausforderung stellt und sie ebenso fordert, wie die Politik und Wirtschaft.

Rund 60 Prozent der Pflegebedürftigen werden hierzulande von Angehörigen betreut. Laut einer vom Bund 2006 publizierten Studie leisten Familienmitglieder ab 50 Jahren jährlich rund 30 Millionen Pflegestunden für erwachsene Mitglieder im gleichen Haushalt. Dazu kommen jährlich rund 16 Millionen Stunden ausserhäuslicher Verwandtenpflege. Landläufig werden vor allem ältere, gebrechliche Menschen mit der Notwendigkeit, gepflegt zu werden, in Verbindung gebracht. Doch auch Männer, Frauen und Kinder jeden Alters mit Behinderungen, mit psychischen Krankheiten oder zeitlich unabsehbaren Beeinträchtigungen nach Unfällen, bedürfen der Betreuung und/oder Pflege. Das Engagement der Angehörigen ist in der Regel unbezahlt. Sie sind die stillen Stützen der Gesellschaft und des Pflegesystems, doch die verschiedensten Schwierigkeiten, mit denen sie zu kämpfen haben, scheinen noch immer weitgehend tabuisiert.

Ein Balanceakt zwischen den Lebenswelten

Besonders für berufstätige Angehörige wird die Pflege ihrer Nächsten oft zu einem Balanceakt, kommen sich doch die Pflegeaufgaben und die Anforderungen einer regelmässigen Erwerbstätigkeit in die Quere. Schon heute sind in der Schweiz gemäss Untersuchungen circa 160 000 Erwerbstätige neben ihrem Berufsalltag mit der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (Bischofberger & Höglinger, 2008) konfrontiert; das sind rund 4 Prozent aller Erwerbstätigen. Exakte Daten zur Zahl und Situation von pflegenden Erwerbstätigen existieren für die Schweiz zwar nicht. Verschiedenste Projektergebnisse von Careum F+E, dem Kompetenzzentrum für Forschung und Entwicklung des Departements Gesundheit der „Kalaidos Fachhochschule Schweiz“, geben jedoch Anhaltspunkte. Mehrheitlich sind es erwerbstätige Frauen, die entscheidende Teile der direkten Pflege übernehmen. Sie sind es auch, die am stärksten unter den negativen Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung und auf die eigene Absicherung im Alter leiden. Doch auch Männer beteiligen sich immer häufiger an Pflegeaufgaben, übernehmen dabei aber oft die so genannten „personenferne“ Aufgaben:

telefonische Abklärungen und Terminkoordinationen, die besser mit dem beruflichen Alltag zu vereinbaren sind.

Pflegende Angehörige leisten vielfach schwere und belastende Arbeit. Arbeit, die im Zusammenspiel mit anderen, nicht auf die Pflegesituation abgestimmten Verpflichtungen, viele schleichend in die Überforderung treibt und ihre Familien oft einer Zerreihsprobe unterzieht: Da stehen plötzlich Behördengänge an, müssen Medikamente besorgt und die professionelle Pflege (z.B. Spitex, bezahlter Spazierdienst, Essensdienst etc.) ebenso wie die eigenen Pflegeaufgaben (regelmässige nächtliche Hilfestellungen, Fahrten zum Arzt oder in die Therapie ebenso wie zwischen der eigenen Wohnung und jener der Gepflegten) organisiert werden. Zudem gilt die Pflege, das eigene Familienleben und den Berufsalltag unter einen Hut zu bringen. Je nach Pflegesituation sind Unterstützungen durch professionelle wie nicht professionelle Hilfen zwar existent, im Ernstfall fehlen Entlastungsmöglichkeiten häufig trotzdem (Swiss Age Care 2010). Neben organisatorischen Problemen sind pflegende Angehörige psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Ihre soziale Bewegungsfreiheit wird in der Regel eingeschränkt, das Wort Freizeit wird zum Fremdwort. Auch, dass sich die Beziehung zwischen den Pflegenden und den Gepflegten meist stark verändern, führt zu emotionalen Problemen. Besonders auch erwerbstätige Angehörige von psychisch kranken Menschen brauchen heute noch Unterstützung, um die Betreuung nebst der Arbeit leisten zu können.

Eine gesamtgesellschaftliche Problematik

Das Ineinandergreifen all dieser Lebenswelten und die daraus entstehenden Mehrfachbelastungen führen dazu, dass berufstätige pflegende Angehörige ihre Situation häufig gerade nicht thematisieren – schon gar nicht am Arbeitsplatz. Betroffene fürchten sich davor, im Beruf als nicht mehr leistungsfähig eingestuft zu werden, sobald sie ihre Situation zur Sprache bringen. Die Sorge um den Arbeitsplatz und damit verbunden, jene vor zusätzlichen finanziellen Nöten, sind gross. Diese Befürchtungen sind berechtigt, denn die finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für erwerbstätige pflegende Angehörige sind in der Schweiz noch unbefriedigend. Darauf möchte der „Tag der Kranken“ aufmerksam machen.

Wenn aber der Spagat zwischen Beruf, Familie und dem Pflegen von Angehörigen von Dauer ist, steigt das Erschöpfungsrisiko und damit die Gefahr, selber zu erkranken. Am Ende reduzieren meist Frauen ihre Stellen stark oder kündigen lieber, als das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen. Spätestens hier wird die gesamtgesellschaftliche Problematik deutlich: Wenn, wie vielfach postuliert, mehr qualifizierte Arbeitnehmende – und hier besonders Frauen – länger im Berufsleben bleiben sollen, gleichzeitig die ambulante Pflege vor stationärer untermauert wird, dann kann dies im Sinne der Gemeinschaft nur gelingen, wenn individuelle, gesellschaftliche und betriebliche Strukturen geschaffen werden, welche die Vereinbarkeit nicht nur von Familie und Beruf im engen Sinn, sondern auch von Familie, Pflege der Nächsten und Beruf möglich machen.

Eine Frage der Sicherheit

Nicht immer engagieren sich Angehörige – wie vielfach angenommen - primär aus einer moralischen Verpflichtung der pflegebedürftigen Mutter oder dem pflegebedürftigen Partner gegenüber. Für viele Angehörige ist es auch ein Herzenswunsch, sich um ihre Nächsten zu kümmern, in einer Zeit, in der sie dies selber nicht mehr vollumfänglich vermögen. Dieses Engagement ist sozial wie politisch gewollt. Pflegende Angehörige, aber auch Pflegende selber, benötigen dafür jedoch Sicherheit.

Die Sicherheit,

- **Unterstützung zu erhalten.** Dazu gehört es, über Möglichkeiten und Grenzen der professionellen Pflege sowie über ergänzende Unterstützungsangebote für pflegende

Angehörige informiert zu werden. So lassen sich stabile Betreuungs- und Pflegestrategien erarbeiten.

- **Entlastung in Anspruch nehmen zu können.** Es gibt vielerlei Formen der Entlastung von pflegenden Angehörigen. Diese müssen jedoch nicht nur bekannt, sondern teils auch finanzierbar sein. Eine Ferienentlastung für pflegende Angehörige zum Beispiel wird von niemand entgolten, so dass es für viele Menschen unerschwinglich ist, Ferien von der Pflegearbeit zu machen.
- **auf professionelle Pflegefachleute zu stossen,** welche sich der Situation von pflegenden Angehörigen bewusst sind und diese im Rahmen eines professionellen Case Management familienverträglich einzubinden.
- **auf geschulte und informierte Personalverantwortliche bauen zu können,** die mit ihnen Lösungen finden möchten. Denn Firmen haben ein Interesse daran, langfristig auf ihre Fachkräfte zählen zu können.
- **den Arbeitsplatz erhalten zu können,** denn gerade die Berufstätigkeit ist eine willkommene Abwechslung zum Pflegealltag und dient der finanziellen Absicherung
- **die Pflege und eigene Absicherung (Pensionskasse, AHV) finanzieren zu können.** Zur Beratung von pflegenden Angehörigen sollte es gehören, Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung zu prüfen: z.B. Betreuungsgutschriften oder auch Kompensation von Krankheits- und Behinderungskosten (Lohnkompensation). Diese ist allfällig möglich, wenn die Pflegebedürftigen bereits einen Anspruch auf Ergänzungsleistungen haben. Krankheitskosten, und dazu gehört die Lohnkompensation, werden seit 2008 durch die Kantone finanziert.

Wünschenswertes zum Thema

Pflegebedürftige

- Sie möchten von Ihren Nächsten zu Hause gepflegt werden. Das ist Ihr gutes Recht. Versuchen Sie aber Verständnis für die Situation ihrer Angehörigen aufzubringen, die im Berufs- und Familienleben stehen. Ihre Pflegebedürftigkeit bedeutet auch für sie eine emotionale und strukturelle Umstellung.
- Sollte es Ihre körperliche und seelische Verfassung zulassen, sprechen Sie offen mit Ihren Angehörigen über Ihre Vorstellungen, Ängste und Bedürfnisse, damit sie gemeinsam eine gute, an der Realität ausgerichtete Lösung finden können.
- Unterstützen Sie Ihre Angehörigen soweit es Ihnen möglich ist und versuchen Sie, Entlastungsmöglichkeiten, derer sich Ihre Angehörigen bedienen möchten, mitzutragen.

Erwerbstätige pflegende Angehörige

- Respektieren Sie den Wunsch einer pflegebedürftigen Person nach häuslicher Pflege. Seien Sie aber ehrlich zu sich selber. Ihre Überforderung aufgrund einer vermeintlich moralischen Verpflichtung nützt niemanden. Lassen Sie sich beraten.
- Scheuen Sie sich nicht, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Niemand muss eine Pflegesituation allein bewältigen. Nutzen Sie die Entlastungsdienste, bevor ihre Energien versiegen.
- Trauen Sie sich, das Thema am Arbeitsplatz gegenüber Kolleginnen und Kollegen aufzugreifen. Sie werden auf mehr Verständnis stossen, als Sie vielleicht denken.
- Suchen Sie das Gespräch mit Ihren Personalverantwortlichen. Allfällig existieren Regelungen im Personalreglement, die Sie als Unterstützung in Anspruch nehmen können.
- Bereiten Sie sich auf ein Gespräch mit den Personalverantwortlichen oder den Vorgesetzten vor und skizzieren Sie allfällige Lösungen. Gemeinsam werden sie eine Strategie entwickeln.
- Versuchen Sie, sich ein unterstützendes Netzwerk zu schaffen. Beziehen Sie Freunde, Bekannte und Familienangehörige ein und tauschen Sie sich mit Angehörigengruppen aus.

- Prüfen Sie Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung: Betreuungsgutschriften, die auf die AHV angerechnet werden können, eine Anstellung bei der Spitex in Ihrem Kanton oder, falls die Pflegebedürftigen Ergänzungsleistungen beziehen, eine Lohnkompensation.

Gesamtgesellschaft

- Unternehmen können ein Klima schaffen, das Mitarbeitende motiviert, ihre Problematik gegenüber Personalverantwortlichen und Vorgesetzten anzusprechen, anstatt den Weg einer vielleicht überstürzten Kündigung zu wählen. Zum Beispiel lässt sich das Thema Pflege und Beruf wie selbstverständlich in Mitarbeitenden-Gespräche integrieren. Auch betriebsinterne Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zeigen, dass den Arbeitgebenden die Problematik bewusst ist und unterstützen damit Menschen, die in der Situation sind, Beruf und Pflege vereinbaren zu müssen oder wollen.
- Jahresarbeitszeitmodelle oder die Möglichkeit von Teilzeitstellen auch auf Kaderstufe sind sehr hilfreiche Stützen.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und der Pflege von Angehörigen ist eine gesamtgesellschaftliche Notwendigkeit. Im Sinne der Gemeinschaft ist es deshalb wünschenswert, dass sich Bund und Kantone der Thematik „Work and Care“ annehmen und Angebote wie Strukturen schaffen und unterstützen, die es Erwerbstätigen ermöglichen, ihrer Erziehungs- wie auch ihrer Pflegeverantwortung gerecht zu werden.

Der Blick über die Grenzen

Österreich:

Hier existiert die Möglichkeit der unbezahlten Freistellung von bis zu sechs Monaten zugunsten familiärer Pflegearbeit. Krankenversicherungen und Beiträge zur Rentenversicherung werden bezahlt. Während dieser Zeit besteht zudem Kündigungsschutz.

Deutschland:

Seit Juli 2008 haben Arbeitnehmende einen Anspruch darauf, kurzfristig bis zu zehn Tage freizunehmen, um Pflegeverpflichtungen nachzukommen. In grösseren Betrieben (ab 15 Beschäftigte) können sich Mitarbeitende bis zu sechs Monaten freistellen lassen. Renten –und Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse bezahlt, es besteht kein Vergütungsanspruch oder Krankenversicherungsschutz. Vom Zeitpunkt der Ankündigung solcher Pflegefreistellungen an besteht Kündigungsschutz.

Frankreich:

Es werden unbezahlte Freistellungen für die Dauer von drei bis maximal zwölf Monaten zur Pflege und zur Sterbebegleitung gewährt. Für niedrige Einkommen wird die Rentenversicherung beitragsfrei fortgeführt. Ein Kündigungsschutz besteht.